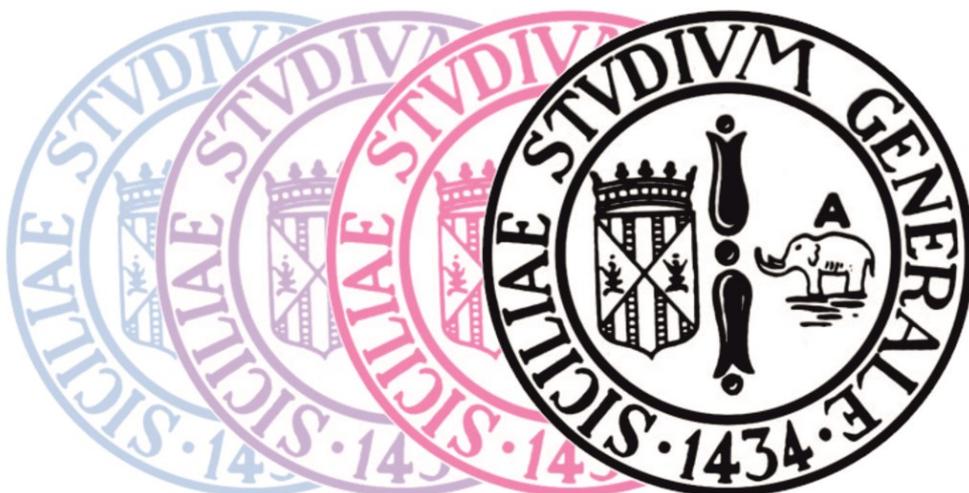


COMITATO



UNICO DI GARANZIA

17 luglio 2019

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL C.U.G.
DA FEBBRAIO A LUGLIO 2019
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO
DELL'UNIVERSITÀ DI CATANIA.

ai sensi delle **Linee Guida** - Presidenza del Consiglio dei Ministri Direttiva del 4 marzo 2011 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

Sommario

PREMESSA	2
IL C.U.G. DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CATANIA	2
Attività svolte	4
L'ANALISI DI CONTESTO	7
LE AZIONI PREVISTE NEI GRUPPI DI LAVORO	14
AZIONI PER GLI STUDENTI.....	14
BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E SICUREZZA.....	14
PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONI	17
AZIONI INTER-GRUPPO.....	19

PREMESSA

Lo scorso 26 giugno, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità hanno emanato la Direttiva n. 2/2019 che sostituisce la direttiva del 2007 sulle “Misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle PA” e integra la direttiva del 2011 inerenti le modalità di funzionamento, compiti e ruoli del CUG. Si tratta di linee guida di estremo interesse e a lungo attese, frutto del lavoro di condivisione e ascolto operato anche, attraverso il gruppo di monitoraggio nazionale del funzionamento dei CUG, nella Rete nazionale dei CUG, di cui il nostro Ateneo fa parte. Nel titolo delle Linee di indirizzo si legge “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche amministrazioni”; inoltre, allegata alle Linee di indirizzo, vengono suggeriti anche un nuovo schema per la Relazione annuale e per il monitoraggio delle attività svolte. È evidente che tali novità debbano essere oggetto di studio e analisi, prima di essere ampiamente diffuse agli Organi di Ateneo e alla comunità.

Il CUG dell'Università di Catania, insediato lo scorso febbraio, consapevole delle modifiche introdotte con la direttiva appena citata, presenta pertanto una relazione che rappresenta il quadro iniziale di riferimento del proprio operato. Lo scorso 22 maggio è stato esitato il Piano delle Azioni Positive 2019-2021, poi trasmesso al Rettore e al Direttore Generale per l'approvazione da parte degli Organi di Governo.

Si vuole pertanto qui rappresentare il contesto in cui il CUG opera, l'organizzazione e la ricchezza di figure e ruoli esistenti nell'Ateneo di Catania; inoltre, cogliere l'occasione per illustrare una descrizione ragionata dell'attività fin qui svolta e di quanto si è programmato per i prossimi 4 anni di durata del mandato.

L'importanza degli argomenti affidati dalla normativa vigente al CUG¹ è evidente considerando che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza migliorerà il benessere dei dipendenti, il loro senso di appartenenza all'istituzione e, di conseguenza, anche la produttività del lavoro svolto. Al contrario un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* porterà alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni arrecando, oltre il disagio del personale, anche ripercussioni negative sia sull'immagine sia sulla efficienza delle amministrazioni.

IL C.U.G. DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CATANIA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro per il quadriennio 2019-2023 è stato costituito, sentita una commissione nominata per la valutazione dei titoli, dal Magnifico Rettore grazie alle designazioni effettuate dalle organizzazioni sindacali e ai docenti e tecnici-amministrativi individuati a seguito delle candidature pervenute in risposta all'avviso pubblicato (DR 3124/2018 del 2 agosto). Infine, la componente studentesca, a seguito della designazione avvenuta il 22 maggio us, è stata nominata con DR 1861/2019.

I componenti del C.U.G. sono:

Presidente: Prof.ssa Germana Barone

Componenti designati dall'Amministrazione

- dott. Luigi Bonaventura
- prof. Giorgio De Guidi
- dott. ing. Giuliano Salerno
- dott.ssa Francesca Verzi

¹ In estrema sintesi: il benessere organizzativo, le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la diffusione della cultura di genere e, non meno importante, il contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza morale e psicologica. Per i riferimenti normativi, si rimanda alla pagina web del CUG <https://www.unict.it/it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia>

Supplenti

- prof. Giovanni Gallo fino al 09.07.2019
- dott. Giovanni Giardina
- sig.ra Serafina Gullotta
- prof.ssa Zira Hichy
- dott.ssa Alessandra Jemma

Componenti designati dalle organizzazioni sindacali

- sig. Santo Marchese
- dott.ssa Maria Maugeri
- sig. Ignazio Roberto Parisi
- dott.ssa Grazia Maria D'Antona
- dott.ssa Angela Guglielmino

Supplenti

- sig.ra Andreina Cancaro
- sig.ra Barbara Russo
- dott.ssa Chiara Giovanna Scollo
- dott. Fabio Massimo Viglianisi
- dott. Denis Abruzzo

Rappresentanti studenti:

- sig. Sergio Arfò
- dott.ssa Manuela Lo Bianco
- sig.ra Marta Principato

La dott.ssa Francesca Verzi è stata nominata vice presidente anche con funzione di segretario verbalizzante (verbale n. 1 del 19 febbraio u.s.).

Il Comitato si è riunito in 4 sedute ordinarie, nelle seguenti date e con gli Ordini del giorno di seguito riportati:

Riunione del 22/05/2019

1. Approvazione verbale del 17.4.2019;
2. Piano Azioni Positive 2019-2021;
3. Codice etico e di comportamento dell'Ateneo di Catania – parere;
4. Relazione annuale 2019 – prime considerazioni;
5. Regolamento Carriere alias.

Riunione del 17/04/2019

1. Approvazione verbale del 27.3.2019;
2. Individuazione dei coordinatori degli ambiti tematici;
3. Approvazione Piano delle azioni positive 2019-2021;
4. Rilevazione del clima organizzativo – aggiornamento.

Riunione del 27/03/2019

1. Approvazione verbale del 19.2.2019;
2. Regolamento di funzionamento;
3. Funzione di Garanzia – modalità di funzionamento;
4. Attività di tirocinio presso il CUG;
5. Rilevazione del clima organizzativo;
6. Definizione degli ambiti tematici e costituzione gruppi di lavoro;
7. Programmazione attività 2019;
8. Relazione annuale del CUG.

Riunione del 19/02/2019

1. Insediamento del Comitato per il quadriennio 2019-2023;
2. Comunicazioni;
3. Programmazione delle attività per l'anno 2019.

I verbali, dopo l'approvazione trasmessi al Rettore, al Direttore Generale, ai Presidenti del Nucleo di Valutazione e del Presidio di Qualità, sono pubblicati all'indirizzo <https://www.unict.it/it/ateneo/riunioni-odg-e-verbali-del-cug>.

Sono stati istituiti **quattro gruppi di lavoro** organizzati per temi (verbale n 3 del 17 aprile):

Azioni per gli studenti: coordinatrice Germana Barone

Benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza: coordinatore Giorgio De Guidi

Pari opportunità e discriminazioni: coordinatrice Mara Maugeri

Azioni intergruppo: coordinatore Luigi Bonaventura

Attività svolte

Nel corso di questi 6 mesi di lavoro, il CUG ha svolto l'attività in diversi ambiti:

Formazione/Informazione

- Incontro con tutti i componenti del CUG (effettivi e supplenti) per attività di formazione sul ruolo e compiti del Comitato Unico di Garanzia (27 marzo u.s.);
- Supervisione del tirocinio svolto presso il CUG da due studentesse su tematiche legate alle pari opportunità e discriminazioni, e sulla conoscenza di queste tematiche da parte degli studenti, in particolare:
 - Analisi di contesto dell'Ateneo e in Italia (serie storica 2010-2017), personale TA e docente, per ruolo e composizione del corpo docente nei dipartimenti dell'Ateneo al 2018; Ideazione e somministrazione, nell'ambito di un tirocinio del CUG e in collaborazione con il prof. Maurizio Avola, di un questionario sulle pari opportunità rivolto agli studenti dell'ateneo;
 - Progettazione, amministrazione ed elaborazione dei dati raccolti nel questionario sulle pari opportunità rivolto a studenti appartenenti a differenti dipartimenti. Il questionario è stato ideato al fine di individuare opportune strategie per il miglioramento delle condizioni di pari opportunità, al superamento di situazioni discriminatorie, al supporto alla maternità e alla possibilità di conciliare vita professionale e vita personale (Allegato) (dott.ssa Verzi e prof.ssa Barone);
- Presentazione presso l'istituto comprensivo con Malerba di Catania sulle discipline STEM e le pari opportunità nel mese delle STEM, 10 maggio 2019 – prof.ssa Barone;

Rilevazione del benessere organizzativo e lavorativo

- Adesione alla rilevazione di clima organizzativo prevista nell'ambito del progetto Good Practice per il personale Tecnico-amministrativo. L'attività è stata coordinata dalla dott.ssa Verzi;
- Elaborazione dei dati del questionario sul benessere del personale tecnico amministrativo, disaggregati per genere e appartenenza a strutture o dipartimenti (prof.ssa Barone, con la collaborazione della dott.ssa Verzi);
- Indagine del benessere organizzativo del personale docente: identificazione del questionario, progettazione e realizzazione dell'applicativo web di rilevazione, comunicazione, raccolta dati e

analisi. Il questionario sul benessere organizzativo è stato individuato integrando lo schema di questionario utilizzato da altri atenei. L'attività è stata coordinata dalla dott.ssa Verzi;

- Svolgimento di incontri per la conciliazione di problematiche riguardanti il benessere degli studenti;
- Svolgimento del ruolo di ascolto di personale tecnico amministrativo nelle funzioni di contrasto al mobbing.

Regolamenti, direttive e funzionamento del CUG

- Riorganizzazione della nuova sede assegnata al Comitato presso la Villa Citelli, via Tomaselli 31, 95124 - Catania, anche dal punto di vista strumentale, rendendola consona alle esigenze dello stesso;
- Approvazione della proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, trasmesso al Rettore e Direttore Generale per l'approvazione da parte degli Organi di Governo (nota prot. n. 167000 del 4 giugno 2019);
- Stesura del Regolamento di funzionamento (approvato il 27/03/2019), bozza preparata dalla prof.ssa Barone e dalla dott.ssa Verzi, emanata con D.R. 1339 del 9 maggio 2019;
- Definizione della procedura prevista per svolgere la funzione di Garanzia, attraverso l'articolazione degli indirizzi di posta elettronica attivati (presidenzacug@unict.it, riservato alla Presidente e dedicato alle segnalazioni di qualsiasi natura da parte del personale; cug@unict.it, indirizzo collettivo dei componenti del comitato; infine, garantestudente@unict.it, dedicato alle segnalazioni degli studenti e riservato alla Presidente) (verbale n. 2 del 27 marzo u.s.);
- Studio e collaborazione con le strutture dell'Ateneo alla redazione del Regolamento delle carriere alias (verbale n. 4 del 22 maggio u.s.);
- Partecipazione della Prof.ssa Barone al Gruppo Tematiche di Genere della CRUI (Roma 9 aprile 2019): durante l'incontro in ottemperanza alle indicazioni Ministeriali ed in linea con le raccomandazioni dell'European Research Council in tema di genere nell'università e nella ricerca, il gruppo ha chiesto che la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane si faccia promotrice, nelle sedi istituzionali competenti, delle seguenti iniziative: 1) *il DM 1047 del 29 Dicembre 2017 (Fondo per il Sostegno dei Giovani e Piani per l'Orientamento), all'art. 4, comma 1, aveva previsto, per gli a.a. 2017/2018 e 2018/2019, incentivi alle iscrizioni di studentesse a Corsi di studio riconosciuti come di particolare interesse nazionale. Si propone che i medesimi incentivi vengano estesi anche agli anni accademici successivi; 2) si propone di adeguare i processi valutativi ed i bandi di concorso agli standard europei, e per l'effetto equiparare maternità, paternità e malattie di lungo periodo ai career break individuato nei bandi ERC. Più precisamente, il periodo considerato andrebbe valutato come segue: - maternità: 18 mesi per ogni maternità documentata nel periodo di riferimento, o anteriormente ad esso, fino a 18 mesi, con eventuale estensione al periodo effettivamente chiesto di congedo parentale e/o di maternità, qualora superiore ai 18 mesi; - paternità: il periodo effettivamente chiesto di paternità e/o congedo parentale, purché documentato; - malattie di lungo termine: il periodo effettivamente chiesto di congedo per malattia, purché documentato e superiore ai 3 mesi; 3) nella ricerca collaborativa finanziata dal MIUR, si propone di assegnare punteggio premiale ai progetti che assicurino, a livello di coordinamento delle unità locali/ nazionali, una adeguata rappresentanza di entrambi i generi, e che comunque assicurino la presenza, sempre a livello di coordinamento di unità locale/ nazionale, di almeno una persona appartenente al genere meno rappresentato.*
- Partecipazione al Forum dei CUG PA prof.ssa Barone con proposta di modifica della direttiva ministeriale per il funzionamento dei CUG.
- Partecipazione della Prof.ssa Barone al Gruppo Tematiche di Genere della CRUI (Roma 15 luglio 2019): approvazione sulle linee guida sul Bilancio di genere negli Atenei italiani

Visibilità del Comitato e partecipazione a convegni

- Aggiornamento e riorganizzazione della pagina web dedicata al CUG <https://www.unict.it/it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia>;
- Partecipazione all'incontro della Rete dei CUG delle PA (28 marzo, sede INAIL di Roma) della dott.ssa Verzi, che è diventata componente della segreteria tecnica della Rete nazionale dei

CUG;

- Partecipazione al Forum PA del 16 maggio 2019, Roma “Ripartire dalle persone per creare valore pubblico: le pari opportunità nella pubblica amministrazione” prof.ssa Barone
- Partecipazione al convegno EXChange, facciamo il punto, giornata di formazione e informazione sulla figura del Consigliere di Fiducia(18 giugno, MAMbo d Bologna) della dott.ssa Verzi;
- Partecipazione alla tavola rotonda sul tema della discriminazione nei confronti delle persone GLBT proposta della prof.ssa Zira Hichy: 25 giugno 2019 - dott.ssa Verzi.

Adesione a network

- Adesione al Gruppo sulle tematiche STEM della CRUI; prof.ssa Barone
- Adesione alla Rete Nazionale dei CUG
- Adesione alla Conferenza nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane

Collaborazioni con organi e strutture dell'ateneo e associazioni

- Proposta di coordinamento delle attività del CUG con il CINAP, il Medico Competente, il COF, l'Ufficio Prevenzione e Sicurezza per mitigare eventuali problematiche che riguardano gli aspetti psicologici correlati al lavoro e al suo ambiente, attraverso un impiego delle competenze presenti in Ateneo, che punti anche alla valorizzazione delle sue professionalità;
- Valutazione adesione al progetto “RETURN TO WORK” finalizzato al reinserimento lavorativo del paziente oncologico lungo sopravvive nato dall'esperienza dell'Associazione “Onconauti”;
- Partecipazione all'incontro con il presidente del PdQ il 20 maggio 2019 per discutere sui dati da loro elaborati sulle materie bloccanti e per affrontare il malessere degli studenti e delle loro famiglie, in particolare chiarendo il ruolo di garanzia che è normativamente affidato al CUG.

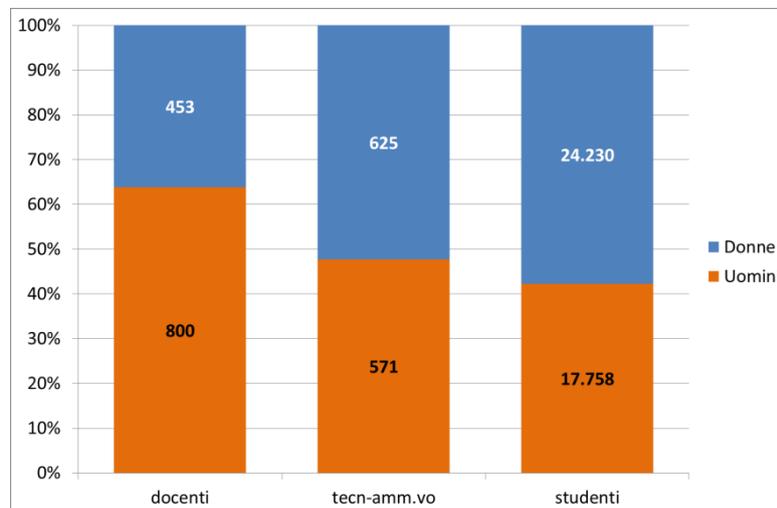
L'ANALISI DI CONTESTO ²

L'analisi di contesto di una struttura complessa e numerosa quale l'Università degli studi di Catania richiederebbe la raccolta e l'analisi di numerosi dati al fine di avere un quadro completo delle diverse problematiche che sono di interesse del CUG. Inoltre un'analisi di contesto annuale rischia di avere una cadenza troppo limitata per mettere a fuoco delle variazioni che in generale richiedono archi temporali più estesi di quello annuale.

Per tali motivi è stato deciso di prendere in considerazione nell'analisi di contesto della relazione annuale del CUG ogni anno aspetti diversi dell'Ateneo. Per la prima relazione annuale si è scelto di focalizzare l'attenzione sull'analisi di genere.

L'Ateneo di Catania è uno dei mega Atenei del sistema universitario italiano; di seguito sono rappresentate le sue tre componenti (personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti di corsi di studio triennali, biennali e a ciclo unico) nella relativa composizione di genere.

FIGURA 1 - L'ATENEO DI CATANIA, PER COMPONENTE E GENERE (2018 E AA 2017/18)



Le donne sono il 58% degli studenti iscritti a corsi dell'Ateneo, il 52% del personale tecnico-amministrativo in servizio e appena il 36% del corpo accademico.

Di seguito si riporta un'analisi per singola componente.

Gli studenti iscritti all'Ateneo sono diminuiti del 2,5% nel biennio considerato, e quasi tutte donne (la differenza complessiva di 1063, è costituita da 909 donne e il resto uomini); osservando le scelte di studio per ambito e livello del corso seguito, le donne sono meno presenti in corsi di ambito scientifico (in leggero peggioramento nel biennio analizzato) con l'eccezione dei corsi a ciclo unico in cui rappresentano oltre la metà degli iscritti; inoltre, continuano gli studi più degli uomini come si può evincere dalla quota di iscritte a corsi magistrali (61%), rispetto a lauree triennali (56%) e a cicli unici (60%).

² I dati utilizzati per l'analisi provengono da: Area del Personale dell'Università (per il personale docente e tecnico-amministrativo nel triennio), open data del MIUR (per i dati nazionali del corpo docente nel 2016 e 2017) e Anagrafe Nazionale degli Studenti (Cineca).

TABELLA 1 - GLI STUDENTI ISCRITTI PER AREA DI STUDIO E GENERE (AA.AA. 2016/17-2017/18)

	2016/2017		2017/2018	
		di cui F%		di cui F%
Triennale	26754	57%	26417	56%
Area Sanitaria	1675	67%	1644	67%
Area Scientifica	9445	34%	9560	33%
Area Sociale	9654	63%	9302	62%
Area Umanistica	5980	80%	5911	80%
A Ciclo Unico	9926	61%	9286	60%
Area Sanitaria	4703	57%	4534	57%
Area Scientifica	1444	52%	1335	52%
Area Sociale	3779	68%	3417	68%
Biennale	6371	62%	6285	61%
Area Sanitaria	181	67%	188	71%
Area Scientifica	2291	40%	2358	40%
Area Sociale	2454	72%	2299	71%
Area Umanistica	1445	81%	1440	80%
Totale Ateneo	43051	58%	41988	58%
Area Sanitaria	6559	60%	6366	60%
Area Scientifica	13180	37%	13253	36%
Area Sociale	15887	65%	15018	65%
Area Umanistica	13796	72%	13636	71%

Purtroppo, gli indicatori di carriera degli studenti proposti da ANVUR non sono differenziati per genere. Un'analisi più approfondita sulle scelte di studio viene affrontata attraverso i dati dei laureati negli ultimi due anni accademici disponibili in ANS . Attraverso le variabili qui considerate (iscritti e laureati), non è possibile fare considerazioni approfondite sulle performance universitarie degli studenti, dal momento che sono considerate coorti di riferimento diverse e inoltre i dati riguardano ordinamenti didattici diversi; tuttavia, sebbene il confronto qui proposto si rilevi certamente grossolano, fornisce alcuni elementi utili di analisi.

TABELLA 2 – I LAUREATI PER AREA DI STUDIO E GENERE (AA.AA. 2015/16-2016/17)

	AA 2015/16		AA 2016/17	
		di cui F%		di cui F%
Triennale	3740	62%	3511	60%
Area Sanitaria	426	66%	353	66%
Area Scientifica	991	40%	1059	37%
Area Sociale	1509	63%	1320	64%
Area Umanistica	814	83%	779	81%
A Ciclo Unico	1207	62%	1098	63%
Area Sanitaria	476	63%	524	60%
Area Scientifica	252	58%	185	57%
Area Sociale	479	64%	389	71%
Biennale	1798	63%	1661	61%
Area Sanitaria	86	71%	65	65%
Area Scientifica	697	42%	649	40%
Area Sociale	632	72%	623	71%
Area Umanistica	383	83%	324	81%
Totale laureati	6745	62%	6270	61%
Area Sanitaria	988	65%	942	62%
Area Scientifica	1940	43%	1893	40%
Area Sociale	2620	65%	2332	67%
Area Umanistica	1197	83%	1103	81%

Dalla composizione per genere dei laureati, le donne rappresentano una quota maggiore rispetto agli iscritti; questo potrebbe essere un indicatore per verificare se la carriera delle donne proceda in modo più efficiente rispetto ai colleghi uomini.

La quota di laureate è maggiore rispetto alle iscritte in tutti gli ambiti disciplinari, e anche per tipologia di corso, con l'eccezione delle lauree biennali in cui si ritrovano percentuali quasi esattamente sovrapponibili a quelle delle iscritte.

Continuando la lettura dei dati riferiti alla comunità universitaria di Catania, nella tabella che segue, è rappresentata la distribuzione dei docenti per ruolo³ e genere, nell'Ateneo, nel sistema italiano e per Area geografica.

Nel 2017, ultimo dato disponibile a livello italiano, il corpo docente di Catania rappresenta il 2,3% del totale italiano; la forma piramidale della gerarchia accademica emerge con chiarezza, e a Catania risultano un po' più rappresentati gli ordinari (27% del corpo docente a Catania contro il 24% italiano), rispetto agli associati e ricercatori.

TABELLA 3 – IL PERSONALE DOCENTE, PER RUOLO E GENERE, IN CONFRONTO CON IL DATO ITALIANO

Docenti UniCT	2016		2017		2018	
		di cui F (%)		di cui F (%)		di cui F (%)
Professori Ordinari	336	23%	326	23%	346	23%
Professori Associati	425	37%	421	37%	424	37%
Ricercatori Universitari	404	43%	379	43%	304	46%
Ricercatori a TD	78	44%	90	44%	179	41%
	1243	36%	1216	36%	1253	36%

docenti Italia per Zona geografica	2016		2017	
		di cui F (%)		di cui F (%)
NORD-EST	10729	36%	10648	36%
NORD-OVEST	12885	37%	12976	38%
CENTRO	13741	37%	13575	38%
SUD	11346	38%	11275	38%
ISOLE	5534	38%	5319	38%
totale Italia	30621	38%	30169	38%

ruolo in Italia	2016		2017	
		di cui F (%)		di cui F (%)
Professori Ordinari	12973	22%	12890	23%
Professori Associati	19923	37%	20144	37%
Ricercatori	21339	46%	20759	47%
totale Italia	54235	37%	53793	38%

ruolo nelle Isole	2016		2017	
		di cui F (%)		di cui F (%)
Professori Ordinari	1275	23%	1219	24%
Professori Associati	1899	38%	1928	38%
Ricercatori	2360	46%	2172	47%
Totale Isole	5534	38%	5319	38%

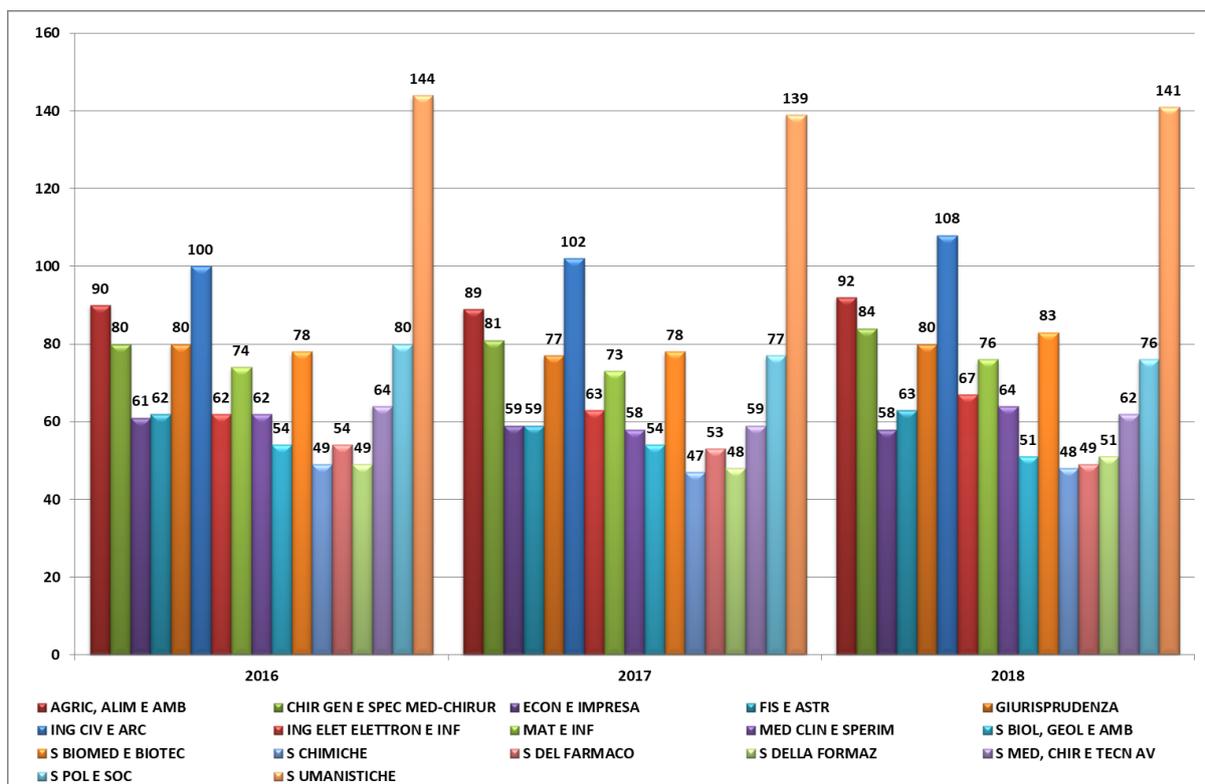
³ Gli open data del MIUR non rendono disponibile la distinzione tra ricercatori universitari a tempo indeterminato e a tempo determinato, entrambi riuniti in un'unica categoria.

Un'analisi per ruolo rileva inoltre come la carriera accademica sia più difficile per una donna rispetto ad un uomo: nell'ultimo anno analizzato, e la distribuzione è molto simile nel triennio, sono presenti il 46% di ricercatrici e appena il 23% di professoresse ordinarie. Tuttavia, il quadro è simile negli atenei localizzati in Italia e anche nel dettaglio delle isole.

Nel grafico 2 i docenti sono rappresentati per dipartimento di afferenza.

Due dipartimenti, da soli, rappresentano quasi il 25% del personale dell'Ateneo, Scienze Umanistiche e Ingegneria civile e architettura. Occorre però chiarire che a questi dipartimenti afferisce anche il personale delle due Strutture didattiche speciali di Siracusa (Architettura) e Ragusa (Lingue).

FIGURA 2 - DISTRIBUZIONE DEI DOCENTI DI CATANIA PER DIPARTIMENTO DI AFFERENZA (TRIENNIO 2016-2018)



È possibile esprimere alcune considerazioni, in particolare osservando la tabella 4.

Emerge una significativa diversificazione sia nella composizione per ruolo, che per genere.

Se la progressione della carriera delle donne risulta più lenta dei colleghi uomini, diminuendo il relativo peso in modo crescente da un ruolo al successivo, ciò emerge in modo più vistoso nelle discipline STEM, anche in quei dipartimenti la cui dotazione è aumentata nel triennio, e soprattutto nei 4 di area medico-sanitaria. L'unico dipartimento di area scientifica in cui la composizione per genere nei diversi ruoli risulta più favorevole è Agricoltura, alimentazione e ambiente, dove aumenta la dotazione complessiva e anche la quota di donne in posizione apicale.

Inoltre, anche in quei dipartimenti dove le donne sono maggiormente rappresentate, nelle posizioni apicali diminuiscono nel triennio, come ad esempio in Scienze umanistiche oppure in Economia e impresa.

TABELLA 4 – IL PERSONALE DOCENTE, PER RUOLO E GENERE, PER DIPARTIMENTO DI AFFERENZA (2016-2018)

Dipartimento	Ruolo	2016		2017		2018	
			di cui F (%)		di cui F (%)		di cui F (%)
AGRICOLTURA, ALIMENTAZIONE E AMBIENTE (Di3A)	Professori Ordinari	26	31%	25	28%	28	29%
	Professori Associati	27	48%	28	50%	25	48%
	Ricercatori Universitari	31	39%	29	38%	27	37%
	Ricercatori Universitari a TD	6	33%	7	57%	12	42%
CHIRURGIA GENERALE E SPECIALITA' MEDICO-CHIRURGICHE	Professori Ordinari	16	6%	16	6%	18	11%
	Professori Associati	21	14%	22	14%	23	13%
	Ricercatori Universitari	40	18%	39	18%	33	21%
	Ricercatori Universitari a TD	3	0%	4	25%	10	10%
ECONOMIA E IMPRESA	Professori Ordinari	20	35%	18	33%	18	28%
	Professori Associati	19	26%	20	25%	18	22%
	Ricercatori Universitari	19	42%	18	44%	15	47%
	Ricercatori Universitari a TD	3	67%	3	67%	7	43%
FISICA ED ASTRONOMIA	Professori Ordinari	18	22%	17	24%	19	21%
	Professori Associati	27	26%	26	27%	26	27%
	Ricercatori Universitari	14	29%	14	29%	11	36%
	Ricercatori Universitari a TD	3	100%	2	100%	7	57%
GIURISPRUDENZA	Professori Ordinari	38	21%	37	22%	38	26%
	Professori Associati	22	27%	20	25%	20	30%
	Ricercatori Universitari	15	67%	15	67%	12	58%
	Ricercatori Universitari a TD	5	60%	5	60%	10	50%
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	Professori Ordinari	26	8%	28	7%	34	9%
	Professori Associati	48	33%	47	36%	44	39%
	Ricercatori Universitari	19	37%	19	32%	15	27%
	Ricercatori Universitari a TD	7	43%	8	25%	15	40%
INGEGNERIA ELETTRICA ELETTRONICA E INFORMATICA	Professori Ordinari	22	9%	22	9%	21	5%
	Professori Associati	24	13%	26	15%	27	19%
	Ricercatori Universitari	12	8%	10	0%	8	0%
	Ricercatori Universitari a TD	4	25%	5	20%	11	9%
MATEMATICA E INFORMATICA	Professori Ordinari	20	5%	21	14%	21	14%
	Professori Associati	25	40%	23	35%	27	37%
	Ricercatori Universitari	24	33%	24	33%	18	33%
	Ricercatori Universitari a TD	5	20%	5	20%	10	10%
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	Professori Ordinari	12	0%	12	8%	14	14%
	Professori Associati	18	44%	18	39%	19	42%
	Ricercatori Universitari	30	23%	27	26%	24	25%
	Ricercatori Universitari a TD	2	0%	1	0%	7	29%
SCIENZE BIOLOGICHE, GEOLOGICHE E AMBIENTALI	Professori Ordinari	9	33%	9	33%	8	25%
	Professori Associati	18	50%	18	44%	18	56%
	Ricercatori Universitari	24	58%	22	59%	18	56%
	Ricercatori Universitari a TD	3	67%	5	60%	7	43%
SCIENZE BIOMEDICHE E BIOTECNOLOGICHE	Professori Ordinari	18	28%	19	26%	21	29%
	Professori Associati	28	64%	26	65%	26	62%
	Ricercatori Universitari	28	64%	26	65%	22	73%
	Ricercatori Universitari a TD	4	0%	7	43%	14	50%
SCIENZE CHIMICHE	Professori Ordinari	21	10%	19	11%	17	12%
	Professori Associati	13	46%	13	46%	18	39%
	Ricercatori Universitari	11	27%	11	27%	5	40%
	Ricercatori Universitari a TD	4	50%	4	25%	8	38%
SCIENZE DEL FARMACO	Professori Ordinari	12	17%	12	17%	11	18%
	Professori Associati	20	55%	20	55%	19	53%
	Ricercatori Universitari	18	56%	16	56%	12	67%
	Ricercatori Universitari a TD	4	25%	5	40%	7	57%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	Professori Ordinari	13	54%	13	54%	12	58%
	Professori Associati	13	54%	12	50%	16	56%
	Ricercatori Universitari	18	67%	16	69%	12	67%
	Ricercatori Universitari a TD	5	20%	7	43%	11	64%
SCIENZE MEDICHE, CHIRURGICHE E TECNOLOGIE AVANZATE G.F. INGRASSIA	Professori Ordinari	11	18%	10	20%	13	15%
	Professori Associati	20	10%	18	17%	17	18%
	Ricercatori Universitari	32	28%	28	29%	21	38%
	Ricercatori Universitari a TD	1	0%	3	33%	11	55%
SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	Professori Ordinari	20	30%	18	33%	20	30%
	Professori Associati	30	37%	31	32%	29	34%
	Ricercatori Universitari	26	65%	25	68%	20	75%
	Ricercatori Universitari a TD	4	0%	3	0%	7	0%
SCIENZE UMANISTICHE	Professori Ordinari	34	50%	30	50%	33	48%
	Professori Associati	52	44%	53	45%	52	40%
	Ricercatori Universitari	43	60%	40	63%	31	71%
	Ricercatori Universitari a TD	15	87%	16	69%	25	64%
Ateneo	Professori Ordinari	336	23%	326	23%	346	23%
	Professori Associati	425	37%	421	37%	424	37%
	Ricercatori Universitari	404	43%	379	43%	304	46%
	Ricercatori Universitari a TD	78	44%	90	44%	179	41%
		1243	36%	1216	36%	1253	36%

Passando infine all'analisi della componente tecnica-amministrativa dell'Ateneo, nel triennio considerato, la dotazione si è mantenuta sostanzialmente stabile; si vedono gli effetti del processo di stabilizzazione del personale, con uno spostamento di personale da contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato.

TABELLA 5 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO NELL'ATENEO, PER RUOLO E GENERE

	2016		2017		2018	
	di cui F (%)		di cui F (%)		di cui F (%)	
Dirigente	8	25%	7	29%	7	29%
EP	51	53%	50	54%	48	52%
TI D	265	62%	269	62%	280	61%
C	478	49%	488	51%	516	51%
B	99	37%	101	40%	127	36%
totale TI	901	51%	915	53%	978	52%
D	108	63%	113	58%	95	60%
TD C	142	61%	152	54%	109	52%
B	37	24%	39	18%	14	14%
totale TD	287	57%	304	51%	218	53%
totale Ateneo	1188	53%	1219	53%	1196	52%

Si evidenzia, come anticipato poco sopra, che le donne sono significativamente più presenti tra il personale TA rispetto ai docenti. Purtroppo, seppure meno marcata, anche qui si rileva la difficoltà di carriera: sono in servizio 2 dirigenti donne sui 7 totali; tra le Elevate Professionalità (EP) la quota di donne è coerente con il dato medio d'Ateneo, ma la presenza degli uomini diventa crescente nella categoria più bassa, B, dove le donne sono il 34% del totale (considerando il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato).

TABELLA 6 - PERSONALE TA PER AFFERENZA, LIVELLO E GENERE (2016-2018)

	2016		2017		2018	
	di cui F (%)		di cui F (%)		di cui F (%)	
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	592	55%	631	54%	621	54%
DIR	8	25%	7	29%	7	29%
EP	43	51%	42	52%	41	51%
D	196	62%	210	61%	203	62%
C	292	54%	314	54%	311	53%
B	53	38%	58	36%	59	37%
CENTRI DI RICERCA	24	33%	23	35%	21	33%
D	17	41%	17	41%	17	41%
C	7	14%	6	17%	4	0%
CENTRI DI SERVIZIO	36	69%	38	68%	35	66%
EP	3	67%	3	67%	3	67%
D	22	77%	22	77%	20	75%
C	11	55%	13	54%	12	50%
DIPARTIMENTI	502	50%	495	49%	488	49%
EP	5	60%	5	60%	4	50%
D	128	63%	123	61%	125	60%
C	289	49%	288	50%	280	50%
B	80	30%	79	30%	79	30%
STRUTTURE SPECIALI	34	62%	32	63%	31	61%
D	10	70%	10	70%	10	70%
C	21	57%	19	58%	18	56%
B	3	67%	3	67%	3	67%
Totale complessivo	1188	53%	1219	53%	1196	52%

Oltre il 90% del personale svolge il proprio servizio presso uffici dell'Amministrazione centrale e dei dipartimenti; le donne sono più presenti negli uffici centrali (Amministrazione Centrale, Centri servizi e di ricerca), che nei dipartimenti.

LE AZIONI PREVISTE NEI GRUPPI DI LAVORO

Nel piano delle Azioni Positive (PAP), approvato lo scorso 22 maggio, sono state individuate e descritte in forma sintetica le azioni a favore della componente studentesca e del personale dell'Ateneo.

AZIONI PER GLI STUDENTI

Le azioni sono suddivise in ambiti:

Azioni per la conoscenza del contesto e il miglioramento del benessere: Si individua in particolare una azione volta a progettare e realizzare un questionario dedicato a sondare il benessere degli studenti, per monitorare le condizioni di benessere legate all'ambiente, alle modalità di studio, ai rapporti con i docenti e con i colleghi. Questa azione si intende propedeutica alle azioni successive.

Alla precedente si collega la seconda azione prevista dal CUG riguardante l'individuazione di eventuali discipline viste dagli studenti come ostacoli insuperabili (insegnamenti bloccanti) e l'analisi delle ragioni per cui si verifica la problematica suddetta. Tale analisi deve emergere dai dati sulle progressioni di carriera dei differenti CdS grazie alla collaborazione con i servizi informatici. Sulla base di questa rilevazione saranno svolte interviste a campione agli studenti e agli attori delle strutture coinvolte per individuare le cause di questi blocchi e gli eventuali rimedi da condividere con i direttori di dipartimento e i presidenti di corso di studio.

Le azioni suddette vedranno il coinvolgimento di Rettorato, SPPR, ADI, Presidio della Qualità, Delegati alla Didattica, alle Scuole di specializzazione, master e dottorati di ricerca, alla regolamentazione, semplificazione e informatizzazione in ambito didattico, rappresentanze studentesche, corsi di laurea e dipartimenti.

Azioni per la Garanzia: Relativamente alla funzione di Garanzia, che la normativa interna e nazionale assegnano al CUG, si ritiene importante incrementare tale azione attraverso la creazione di canali di comunicazione diretti e tutelati dalla privacy. E' stato quindi programmato di attivare un indirizzo e-mail dedicato alla segnalazione da parte di studenti garantestudenti@unict.it. Parallelamente si è programmato di procedere a svolgere una campagna di informazione presso la componente studentesca per fare conoscere il ruolo e le funzioni del Comitato.

Azioni per la parità di genere e pari opportunità: Parimenti a quanto proposto per il benessere, la prima azione che si intende sviluppare è la raccolta e l'analisi dei dati riguardanti la popolazione studentesca in termini di genere, età, condizioni familiari in relazione al percorso di studi.

Sarà posta attenzione anche ai regolamenti elettorali riguardanti le rappresentanze studentesche (elettorato attivo e passivo) e alle modalità di candidatura degli studenti al fine di evidenziare le eventuali cause di discriminazione e individuare le norme a garanzia delle minoranze

Parallelamente e in collaborazione con il CINAP verrà svolta una analisi della situazione di studio e logistica degli studenti universitari con disabilità e DSA. Proposta e verifica dell'attuazione di percorsi di miglioramento delle condizioni di studio.

Nell'ambito delle azioni sulla parità della componente studentesca si inserisce inoltre l'azione sulle carriere *alias* curata dal gruppo "pari opportunità e discriminazioni".

BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E SICUREZZA.

Si parla di benessere da più punti di vista, tutti interrelati, ma non sempre interconnessi, perché affidati a soggetti diversi, che utilizzano punti di vista a volte non coordinati tra di loro. Il CUG lavora intessendo relazioni e mettendo a disposizione della comunità le competenze presenti, questi fili preziosi e a volte invisibili; è un obiettivo alto e ambizioso, quello di migliorare lo stato complessivo dei lavoratori, e il gruppo dedicato al Benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza ha affrontato le azioni da proporre

nel piano triennale con il medesimo metodo adottato per tutte le altre. C'è innanzitutto bisogno di conoscere e mappare l'esistente, in termini di esigenze e bisogni, da un lato, e competenze disponibili da riorganizzare e valorizzare, dall'altro. Sono state proposte, pertanto, azioni che si snodano nel triennio con logica incrementale e che di seguito vengono brevemente descritte.

Innanzitutto, le Indagini di clima organizzativo. L'Ateneo ha già condotto in precedenza indagini di clima organizzativo; adesso l'obiettivo è quello di allargare la platea dei destinatari accogliendo anche i docenti, per la prima volta, e avere un quadro per quanto possibile univoco della organizzazione.

Il CUG, tra le prime azioni svolte nel corso del proprio mandato, ha deciso di proporre agli organi di governo questa indagine adottando strumenti già disponibili (per il personale TA, il modello predisposto nell'ambito del progetto Good Practice e per il personale docente, la scheda somministrata in altri Atenei tra cui Napoli e Firenze), per disporre di una misura iniziale del clima e avviare le azioni positive utili ad affrontare le criticità emerse.

L'obiettivo di medio periodo è quello di progettare, anche grazie a questa esperienza, un modello unico di rilevazione, che tenga conto delle differenze organizzative presenti nei due gruppi di lavoratori (TA e Docente), ma che riesca a fornire un quadro unico di analisi e indirizzo.

Successive e conseguenti sono le Indagini e rilevazioni puntuali e concentrate; riguardano la sperimentazione di indagini rivolte ad un numero limitato di soggetti e realizzate con strumenti agili e immediati (Questionari online, sondaggi, interviste, ...). Questa tipologia di ascolto potrà essere uno strumento utile per il CUG per accendere i riflettori su questioni puntuali e specifiche, che risultino molto vicine agli intervistati, siano essi studenti, docenti o personale tecnico-amministrativi. A differenza delle rilevazioni di benessere che coinvolgono l'intero Ateneo, più articolate e che richiedono un certo tempo di preparazione e un impegno nell'analisi dei risultati, le rilevazioni puntuali dovranno essere brevi (prevedendo preferibilmente un massimo di tre domande), riguardare argomenti molto specifici, coinvolgere un numero in genere limitato di soggetti ed avere una lettura dei risultati quasi immediata. Potranno essere utilizzati al fine di trarre indicazioni su situazioni di malessere, prevaricazione o discriminazione o altresì fornire indicazioni e suggerimenti anche al fine di evidenziare e sviluppare esperienze positive e processi di autonomia con la responsabilizzazione dei singoli.

Un'altra azione riguarda il benessere e la sicurezza. Un aspetto fondamentale della sicurezza nei luoghi di lavoro è la "comunicazione". È indispensabile quindi che tutti gli utenti possano accedere immediatamente, attraverso il portale d'Ateneo, ed attingere alle informazioni previste dalla normativa e fornite dal SPPR riguardanti le principali procedure da adottare in caso di calamità o pericolo. Fermo restando che nel nostro ateneo è presente la cartellonistica specifica, necessita che oltre ad essa vi sia anche un'adeguata formazione delle "squadre di emergenza" con incontri periodici, questo per essere preparate ad interventi tempestivi. È necessario che in ogni struttura si svolgano periodicamente delle esercitazioni al fine di simulare un esodo immediato che coinvolga tutte le componenti della comunità universitaria, con particolare interesse alle aule e ai locali di studio, di norma maggiormente affollati. Infine, in merito alle funzioni fondamentali della sicurezza, comunicazione, conoscenza e automazione dei comportamenti in caso di emergenza si potrebbe verificare la fattibilità di un APP informatica che attraverso l'esecuzione di "giochi di ruolo" dedicati alle emergenze, stimoli e motivi l'utente a conoscere le regole che consentono di prevenire il pericolo nei luoghi di lavoro e studio (Decreto Legislativo 81 – 08 Gli studenti sono equiparati ai lavoratori), nonché i comportamenti in caso di eventi calamitosi.

Sul monitoraggio dell'attuazione delle norme a tutela dei non fumatori, in Ateneo diverse sono le misure a tutela dei non fumatori, dal divieto assoluto di fumare nei locali chiusi, dalla cartellonistica che esplica tale divieto e dalla nomina in tutte le strutture di una unità designata al controllo. Al momento sono presenti eventi sanzionatori in atto.

Si propongono seminari rivolti al personale docente e tecnico amministrativo da inserire durante il 1° anno dei corsi di studio all'ingresso in ateneo della componente studentesca in modo da sensibilizzarla ed incentivarla alla lotta contro il tabagismo.

Un'altra azione è rivolta a favore dei dipendenti disabili: si propone innanzi tutto un'analisi iniziale dello stato di benessere psicologico e strutturale di tali dipendenti attraverso indagini e rilevazioni puntuali.

Innanzitutto, attraverso la ricognizione del personale disabile nonché la loro sede di lavoro (struttura, dipartimento ecc.).

Allo stato attuale il CINAP (Centro per l'Integrazione Attiva e Partecipata) eroga servizi rivolti agli studenti disabili (tutorato, servizio di accompagnamento, ecc.).

Una volta mappati i dipendenti potenzialmente interessati a servizi dedicati, occorre verificare lo stato di eventuali barriere architettoniche e ulteriori esigenze presenti, con l'obiettivo di ottimizzare gli interventi a favore del disabile e dell'organizzazione,

L'Azione finalizzata al recupero di finanziamenti per il supporto alle famiglie prende spunto dall'esperienza di altre università e punta alla ricerca di finanziamenti in ambito regionale, nazionale e comunitario finalizzati alla realizzazione di servizi alla famiglia per gli studenti, i lavoratori ed i loro figli (asili nido / baby parking / ludoteche / attività estive, contributi per spese familiari, etc). L'impresa non è semplice in quanto i bandi che mettono a disposizione finanziamenti pubblici per tale scopo non sembrano essere ben pubblicizzati, e si rivelano spesso ricchi di adempimenti, di complesse modalità di richiesta dei contributi e tempistiche poco chiare. L'idea è quella di cercare bandi per una possibile partecipazione da parte dell'Ateneo a progetti di finanziamento di servizi per l'infanzia, anche facendo ricorso alla consultazione di riviste specializzate, corsi di formazione mirati o l'aiuto di centri qualificati per i servizi per la famiglia e di approfondire altresì le normative di settore.

Infine, ma non meno importante, l'azione rivolta al reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di periodi di assenza dal lavoro. Questa azione cercherà di fornire gli strumenti per affrontare in modo più efficace un problema, quello del reinserimento lavorativo di un dipendente dopo un lungo periodo di astensione dal lavoro per motivi diversi (maternità / paternità, malattia, ecc.).

Nel definire le linee d'intervento occorre distinguere innanzitutto le motivazioni che hanno determinato l'allontanamento dal lavoro perché le ricadute sull'aspetto psicologico saranno diverse se il dipendente si assenta in conseguenza di una malattia piuttosto che a seguito di un "lieto" evento, quale la nascita di un figlio.

In entrambi i casi l'Amministrazione potrebbe attivare una serie di interventi che assicurino un costante aggiornamento del dipendente durante l'assenza dal servizio e l'affiancamento di un "tutor" / collega che lo assista subito dopo il rientro sul posto di lavoro.

Nei casi di grave malattia/invalidità andrebbe previsto anche un supporto psicologico adeguato, dato che i pazienti oncologici, in particolar modo, una volta terminati i trattamenti ospedalieri devono cominciare un lungo viaggio verso la guarigione. Inoltre occorre anche considerare il fatto che, molti pazienti devono convivere con gli effetti collaterali tardivi delle terapie eseguite, con le relative disabilità e con il costante il timore di una recidiva.

Questo stato di cose ha quasi sempre un impatto negativo sulla ripresa lavorativa, ma il vivere in un ambiente "pulito" e svolgere un lavoro gratificante può migliorare il benessere psico-fisico del dipendente.

Gli interventi da mettere in atto sono i seguenti:

- Sensibilizzazione di tutto il personale (docente, tecnico) attraverso la diffusione di una cultura innovativa in cui gli "ex malati" non vengono più visti come un problema ma come una risorsa in temporanea difficoltà, (organizzazione di corsi, seminari, ecc.);
- Promozione di momenti di formazione per i dipendenti che consentano agli stessi di recuperare celermente il "tempo perduto", favorendo così il loro reinserimento lavorativo;
- Individuazione e formazione di "tutor" / collega che affianchino i dipendenti in questo percorso di reinserimento; in molti casi potrebbe essere fondamentale il coinvolgimento di uno psicologo esperto in tali tematiche.

Gli obiettivi della suddetta azione sono quindi la sensibilizzazione di tutta la comunità accademica e il miglioramento dello stato di benessere psico-fisico dei dipendenti sia "sani" che "ex malati" rientrati al lavoro.

Le strutture interne coinvolte sono: la Direzione generale, l'Area per la gestione del personale, l'Area per la formazione, l'Ufficio del Medico competente e i vari Dipartimenti. Si prevede inoltre il coinvolgimento di strutture esterne (Associazioni, Onlus, Centri Studi, ecc.) che hanno negli anni acquisito una lunga esperienza nel settore grazie a diversi studi sulla qualità di vita dei "Cancer Survivors" e sul loro reinserimento lavorativo.

In allegato alla relazione è riportata l'analisi del questionario sul benessere rivolto al personale tecnico amministrativo 2019. I dati verranno presentati agli organi di ateneo e a tutto il personale al fine di individuare le opportune azioni di miglioramento.

PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONI

Il Gruppo "Pari opportunità e contro le discriminazioni" (di seguito riportato come "Pari opportunità") è stato costituito nel corso della seconda riunione del CUG, il 27 marzo scorso.

Il gruppo si è attivato sin da subito con un'organizzazione lavorativa interna in progress, con l'utilizzo di strumenti informatici e applicazioni online a disposizione, con confronti telefonici e riunioni che si sono tenute nei locali del Nucleo di Valutazione presso la Direzione Generale.

L'attività del Gruppo Pari, nei pochi mesi dal suo insediamento a tutt'oggi, si è esplicitata prevalentemente nella progettazione del piano di azioni positive per il triennio 2019-2021.

L'Obiettivo è l'attuazione di azioni propulsive per l'implementazione delle pari opportunità e il perseguimento di atteggiamenti antidiscriminatori in generale. Un primo passo è stato quello di "fotografare" la situazione attuale della popolazione universitaria dell'Università di Catania, distinguendo 3 gruppi di interesse per lo studio di genere, sottesi da 3 diverse tipologie di normative giuridiche:

- gli studenti
- il personale tecnico amministrativo
- il personale docente

In relazione agli interventi dedicati agli studenti, il CUG ha deciso di raccogliere tutte le azioni in un gruppo che le ricomprenda tutte; in questa parte, pertanto, sono elencate le azioni rivolte ai lavoratori dell'Ateneo (docenti e personale TA).

Il fine è quello di riscontrare segnali di disfunzioni organizzative (endogene ed esogene, culturali e sociali) tra i generi, che impattano nell'assegnazione degli incarichi, nella formazione delle liste elettorali, nella formazione di Commissioni, nell'orario di lavoro, ecc. Un'attenzione particolare, a cui il gruppo si è dedicato fin dall'inizio della propria attività, ha riguardato la definizione di una procedura di garanzia per le persone che hanno iniziato un percorso di cambiamento di genere. Il primo passo è stato quello di lavorare ad una regolamentazione delle **carriere alias degli studenti**, con la collaborazione di tutti gli attori dell'Ateneo coinvolti (l'Area della Didattica, l'Area dei Sistemi Informativi, l'Area dei rapporti istituzionali, l'Ufficio Legale d'Ateneo e infine l'Ufficio Privacy). Il CUG ha portato al tavolo di lavoro gli esiti del convegno nazionale tenuto su "Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere" (Università di Pisa, 17 e 18 gennaio 2019) e suggerita l'adozione dell'accordo di riservatezza in quella sede approvato.

In generale, i progetti di lavoro si sono concentrati su come la presenza femminile e maschile si distribuisca nelle differenti discipline di studio (studenti) e come intervenga nelle cariche rappresentative (studenti, personale tecnico-amministrativo e docente), negli incarichi apicali (personale t.a. e docente), nella fruizione dell'orario di servizio (personale t.a. e docente), ecc.

Inoltre, per il personale tecnico amministrativo e personale docente, si vuole valutare orizzontalmente il rapporto tra la presenza femminile rispetto a quella maschile e verticalmente il rapporto di genere in relazione agli incarichi apicali e alle corrispondenti stipendiali.

Il lavoro di monitoraggio sarà propedeutico anche alla realizzazione del primo bilancio di genere dell'Università di Catania, il cui studio di fattibilità è anch'esso previsto entro il 2021 nel piano delle azioni positive del CUG.

Infine, la difficoltà di conciliare impegno professionale e vita familiare continua a rappresentare uno dei principali elementi ostativi alla realizzazione effettiva delle pari opportunità.

Le difficoltà, che sono riscontrate soprattutto dalle donne nell'avanzamento di carriera, non sono solo legate alla necessità di conciliare la vita familiare e l'esperienza professionale, ma sono anche dovute ad un persistente residuo di arretratezza culturale. A fronte di forti cambiamenti della società e del mondo del lavoro, non si sono verificati cambiamenti organizzativi che siano andati incontro adeguatamente alle esigenze genitoriali.

Su questo tema il piano delle azioni positive ha pianificato di monitorare l'impatto del nuovo orario di lavoro per il personale TA emanato dall'Università degli Studi di Catania nel 2019 e di studiare la fattibilità di progetti di Smart Working per una migliore flessibilità e agilità nella distribuzione dell'orario di servizio.

Nella stesura del piano si sono approfondite e sono state programmate, quindi, le seguenti azioni che riguardano le pari opportunità, in minima parte programmate nel semestre restante dell'anno 2019 e in buona parte pianificate nel biennio 2020-2021, seguendo una logica incrementale nella successione delle singole azioni al fine di rendere più efficace ed efficiente l'operato del Comitato.

Di seguito le tematiche di genere del piano delle azioni positive 2019-2021. Alcune di esse intervengono trasversalmente anche nei diversi gruppi di approfondimento del CUG:

- Proposta di un regolamento d'Ateneo per la disciplina delle carriere alias per studenti/studentesse che abbiano intrapreso un percorso giuridicamente valido di cambiamento di genere
- Monitoraggio dei dati riguardanti le componenti rappresentative degli organi monocratici e collegiali dell'Ateneo (organi centrali, dipartimentali, centri di servizi e di ricerca, ecc.) in termini di ruoli e genere ai fini della programmazione delle azioni positive
- Monitoraggio dei dati riguardanti il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Catania in termini di ruoli, carico lavorativo e retribuzioni, con l'obiettivo di individuare dinamiche di genere utili a descrivere possibili azioni di miglioramento
- Studio e analisi per la redazione di un bilancio di genere dell'Ateneo di Catania Redazione del primo bilancio di genere dell'Ateneo di Catania
- Studio dei casi di Smart Working nelle pubbliche amministrazioni per possibili implementazioni nella struttura organizzativa dell'Ateneo.

La redazione e l'elaborazione della relazione annuale del CUG, malgrado il periodo ristretto di riferimento (aprile-luglio 2019) ha rappresentato un ulteriore momento di costruttivo confronto e un'analisi consuntiva sulle attività del Gruppo Pari Opportunità nei mesi appena trascorsi dal suo insediamento a tutt'oggi. Sulle questioni oggetto d'analisi la relazione è stata l'occasione per condurre una riflessione condivisa delle diverse istanze del Comitato. In questo spirito, il Gruppo Pari opportunità rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo di genere e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Il Gruppo conferma, inoltre, il proprio ruolo di monitoraggio nel contrasto a qualsiasi altra forma di discriminazione, di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.

AZIONI INTER-GRUPPO

Al fine di migliorare l'efficacia della propria attività, le azioni trasversali ai diversi ambiti di interesse del CUG sono state integrate in un unico gruppo:

- Azione di Formazione – riguarda tutte le attività di formazione sulle tematiche proprie ed ulteriori del Comitato;
- Organizzazione di convegni, tavole rotonde, seminari, presentazione di libri, mostre spettacoli, focus group;
- Azione di ricognizione delle competenze – si intende procedere all'istituzione di un'anagrafe delle competenze esistenti nell'ateneo sui temi di interesse del CUG;
- Premi di laurea o menzione di merito – istituzione di un premio annuale o menzione di merito per la migliore tesi o elaborato su specifiche tematiche di interesse per il CUG;
- Azione sull'orario di lavoro – analisi dei primi risultati dell'applicazione del nuovo regolamento dell'orario di lavoro;
- I docenti e la gestione dei tempi di vita e tempi di lavoro – lo studio intende concentrare l'analisi sul tempo e il luogo di lavoro nei dipartimenti dell'ateneo;
- Azione di ricognizione interventi presenti in ateneo – Ricognizione (ad es. i centri servizi dedicati, dipartimenti ed altri) di servizi o interventi per la conciliazione dei tempi di vita lavoro dei lavoratori dell'ateneo.

Dal momento del suo insediamento, il gruppo ha delineato un piano di intervento a partire dal prossimo autunno (settembre 2019), in cui verrà definito un programma/calendario di seminari e incontri sui temi della differenza di genere. Inoltre, il CUG si avvale già della collaborazione, sotto forma di tirocinio formativo, di alcuni studenti laureandi. Sarà compito del gruppo 4 definire le caratteristiche di un bando per l'attribuzione di un premio di laurea sui temi affrontati e di interesse del Comitato.

La Presidente del C.U.G.
Prof.ssa Germana Barone

La Vice Presidente
Dott.ssa Francesca Verzi

I Coordinatori dei Gruppi
prof.ssa Germana Barone
Prof. Giorgio De Guidi
Dott.ssa Mara Maugeri
Prof. Luigi Bonaventura